Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

33 818 Wijziging van verschillende wetten in verband met de hervorming van het ontslagrecht, wijziging van de rechtspositie van flexwerkers en wijziging van verschillende wetten in verband met het aanpassen van de Werkloosheidswet, het verruimen van de openstelling van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen en de beperking van de toegang tot de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (Wet werk en zekerheid)

29 544 Arbeidsmarktbeleid

Nr. 79

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 oktober 2015

Tijdens het VAO Arbeidsmarktbeleid van 2 september jl. (Handelingen II 2014/15, nr. 107, item 8) heb ik toegezegd uw Kamer te zullen informeren over de voortgang van het overleg tussen LTO-Nederland, FNV en CNV over een cao-regeling voor seizoensarbeid.

Alvorens hierop in te gaan, wil ik van de gelegenheid gebruik maken om te markeren dat op 1 juli jongstleden met het inwerkingtreden van de wijzigingen van het ontslagrecht en de ketenbepaling, het arbeidsrechtelijke deel van de Wet werk en zekerheid (Wwz) in zijn geheel operationeel is geworden. Daarmee is een begin gemaakt met het noodzakelijke herstel van de balans op de arbeidsmarkt. Die nieuwe balans is nodig, niet alleen om het toenemend en langdurig gebruik van onzekere contracten, en daarmee gepaard gaande rechts- en inkomens-onzekerheid voor werknemers, tegen te gaan, maar ook om de doorstroom naar een contract voor onbepaalde tijd te bevorderen. Dat is ook in het belang van werkgevers. Een toenemend gebruik van onzekere contracten leidt tot een verlaging van de totale productiviteit van bedrijven die hier veelvuldig gebruik van maken[1] en de onzekerheid van onzekere contracten kan ertoe leiden dat werknemers minder investeren. Dat heeft negatieve gevolgen voor de consumptie en navenante gevolgen voor de economie en mogelijk zelfs gevolgen die verder reiken dan de economie alleen.

[1] CPB Kansrijk arbeidsmarktbeleid p. 140

kst-33818-79
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2015

Onzekerheid kan bijvoorbeeld ook leiden tot uitstel (of afstel) van andere belangrijke beslissingen zoals het stichten van een gezin.

Het is dus om meerdere redenen zaak dat de arbeid in bedrijven zo wordt ingericht dat de noodzaak van onzekere contracten zoveel mogelijk wordt beperkt. En met onzekere contracten bedoel ik oproep- en tijdelijke contracten. De beperkingen die met de Wwz op het niveau van de wet zijn aangebracht in het gebruik van dergelijke contracten, zijn een stimulans om daadwerkelijk werk te maken van de beoogde omslag naar meer zekerheid en onnodig beroep op collectieve voorzieningen als de WW te voorkomen. Tegelijkertijd is onderkend dat het niet altijd mogelijk zal zijn de bedrijfsvoering (in zijn geheel) zo in te richten dat volstaan kan worden met de mogelijkheden die de wet biedt voor het gebruik van deze contracten. Daarom kunnen cao-partijen van de wet afwijkende afspraken maken, zowel als het gaat om oproepcontracten als om tijdelijke contracten. Wat die laatste contractvorm betreft, geldt dat cao-partijen het aantal tijdelijke contracten kunnen verhogen van drie tot maximaal zes contracten, en de periode verlengen van twee naar maximaal vier jaar, alvorens een contract voor onbepaalde tijd ontstaat. Dit kan als voor bepaalde functies de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verhoging of verlenging vereist. Of dat het geval is, is ter beoordeling van cao-partijen. Als deze algemene afwijkingsmogelijkheid bij cao, gelet op (onderdelen van) de bedrijfsvoering, onvoldoende soelaas biedt, kunnen cao-partijen de Minister van SZW verzoeken bepaalde functies in een bedrijfstak aan te wijzen, waarvoor bij cao de ketenbepaling buiten toepassing kan worden verklaard. De Minister van SZW kan daartoe overgaan als het voor die functies bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op basis van tijdelijke contracten.

De wet stelt aldus de hoofdregel en de afwijkingsmogelijkheid bij cao maakt maatwerk mogelijk, daar waar dat naar het gezamenlijk oordeel van cao-partijen noodzakelijk is. Dit is niet anders dan voor 1 juli 2015 het geval was. Deze inrichting van de regelgeving is gehandhaafd omdat partijen in de sector het beste in staat zijn om te beoordelen of een verruiming van de mogelijkheden tot het gebruik van onzekere contracten – met de daaraan verbonden nadelen – noodzakelijk is. Indachtig het feit dat ook dit onderdeel van de wetgeving het resultaat is geweest van de afspraken in het Sociaal Akkoord, ga ik ervan uit dat cao-partijen op constructieve wijze het gesprek aangaan over de wijze waarop in een bepaalde sector tot voldoende flexibiliteit voor werkgevers en voldoende zekerheid voor werknemers kan worden gekomen. En mochten werkgevers- en werknemersorganisaties gezamenlijk tot de conclusie komen dat op het niveau van wetgeving tot aanpassing moet worden gekomen dan zal ik dat uiteraard in overweging nemen.

We moeten ons echter wel realiseren dat cao-afspraken – voor zover nodig – niet van de één op de andere dag zijn te realiseren. Haast is ook niet in alle gevallen geboden nu op grond van het overgangsrecht bepalingen van voor 1 juli 2015 geldende cao's tot uiterlijk 1 juli 2016 van toepassing blijven. Dat geldt niet alleen voor cao-afspraken waarbij werd afgeweken van de oude ketenbepaling, maar ook voor cao's waar alleen sprake is geweest van het overnemen van de wettelijke bepaling. Doordat een groot aantal cao's nog doorloopt, beschikken cao-partijen ook over een langere periode om te bezien of door een andere inrichting van het werk onzekere contracten kunnen worden voorkomen en daar waar dat niet mogelijk blijkt, een verruiming ten opzichte van datgene wat de wet voorschrijft, in een cao overeen te komen. Conform mijn eerder aan u gedane toezegging houd ik wel een vinger aan de pols en laat ik mij door afvaardigingen uit diverse sectoren informeren over het verloop van de

gesprekken die worden gevoerd. Daaruit concludeer ik dat deze gesprekken soms langzaam op gang komen. Dat is op zichzelf niet vreemd gelet op het overgangsrecht waar ik hiervoor aan heb gerefereerd. Zo is in de recreatiesector afgesproken dat er gedurende de looptijd van de huidige cao een onderzoek komt naar mogelijkheden om het aantal verschillende contractsvormen in de cao zoveel mogelijk terug te dringen. Hierbij zal tevens worden betrokken de noodzaak om gebruik te maken van de ruimte die de nieuwe ketenbepaling biedt om hiervan bij cao af te wijken. Wat betreft het overleg tussen LTO, FNV en CNV kan ik u melden dat de mij laatst bekende stand is dat partijen nog constructief met elkaar in overleg zijn. Ik ga ervan uit dat zij tot passende afspraken zullen komen.

Ten slotte, dat gesprekken langzaam op gang komen, betekent niet dat er in de tussentijd niets is gebeurd. Zoals ik eerder al heb aangegeven zijn er al afspraken gemaakt, bijvoorbeeld in cao's in de gezondheidszorg en in de cao universiteiten.[2] Daarnaast is in het principe akkoord Bouw afgesproken dat gedurende de looptijd van de cao (1 januari 2015 – 31 januari 2017) wordt gemonitord of de door partijen beoogde verschuiving tussen flex en vast daadwerkelijk wordt gerealiseerd. Er is geen specifieke afspraak over de ketenbepaling gemaakt, waaruit ik opmaak dat binnen de bouw afwijking bij cao van de ketenbepaling niet noodzakelijk wordt bevonden. Daarnaast is bijvoorbeeld in de cao Contractcateringsbranche, de cao KPN/ITS, de cao Architecten en de cao Timmerindustrie de nieuwe ketenbepaling geïncorporeerd. Voor deze sectoren geldt dus ook dat afwijking van de nieuwe ketenbepaling niet noodzakelijk is gevonden. Ook zijn er cao's waarin wel een afspraak over afwijking van de ketenbepaling is gemaakt, bijvoorbeeld in de cao GGZ en de cao Hoger beroepsonderwijs. In de brief over het eerste beeld van de werking van de Wwz en de opzet van de evaluatie die ik uw Kamer voor de begrotingsbehandeling heb toegezegd, zal ik nog aanvullende informatie verstrekken over de stand op dat moment.

Ook is inmiddels bij ministeriële regeling[3] (op hun verzoek) geregeld dat cao-partijen voor de volgende functies de ketenbepaling buiten toepassing kunnen verklaren:

1. Contractspeler, trainer-coach – waaronder de jeugdcoach –, assistent trainer-coach, technisch directeur, technisch manager, hoofd scouting, coördinator scouting, hoofd jeugdopleidingen en specialisten trainer werkzaam in de bedrijfstak betaald voetbal;
2. Bondstrainer en technisch directeur bij een nationale sportbond;
3. Danser en acteur in de podiumkunstsectoren dans of theater;
4. De musicus die als remplaçant werkzaam is bij een orkest;
5. Presentatoren bij RTL Nederland met een bruto jaarsalaris van € 100.000,– of meer.

Het betreft hier functies waarvan ik heb geoordeeld dat zij aan de strikte – hiervoor genoemde – wettelijke voorwaarden voldoen, te weten dat het bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is om de arbeid uitsluitend te verrichten op basis van tijdelijke contracten.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

---

[2] Kamerstuk 33 818, nr. 71
[3] Staatscourant 2015, nr. 17972